

COLUMNAS

Pulso sindical Nº 210

El Ciudadano · 3 de octubre de 2013



Del 25 al 30 de septiembre de 2013

(Continuación del ***Pulso*** 209)

* Se ha repetido en todos los tonos que no se permitirá la flexibilización en el empleo y sin embargo ésta hace ya bastante tiempo que se aplica en el país.

En efecto, el artículo 40 bis y siguientes del *Código del Trabajo* son la mejor prueba de que los empleadores gozan de esa facilidad.

Hablamos del contrato de tiempo parcial donde el empleador tiene la posibilidad de mover a distintos turnos y horarios a los trabajadores que se ocupen bajo esa modalidad.

Se trata de contratos por 2/3 de la jornada normal, o sea hasta 30 horas semanales.

Los turnos a cumplir pueden ser de 6 días de 5 horas o 3 días de 10 horas, u otras variaciones que pudiera considerar el empleador, necesarias de imponer al trabajador.

Lo anterior es posible por que la ley dice que “las partes” (de nuevo el chistecito de las partes) podrán pactar alternativas de distribución de la jornada, teniendo “la obligación” el empleador, de avisar al trabajador con una semana de anticipación cuál será su turno para la semana siguiente.

¿Si esto no es flexibilidad, cómo la llamamos?

Las cosas no terminan ahí.

La jornada de estos trabajadores de tiempo parcial debe ser continua, dice la ley, “pudiendo” interrumpirse por un lapso de tiempo para colación (Efectivamente la ley dice “pudiendo” y no “debiendo”, con lo que el derecho a colación queda entregado a la voluntad patronal).

Como la ley indica que además se podrán trabajar horas extraordinarias, podríamos tener a trabajadores cumpliendo jornadas de 12 horas diarias hasta por 3 días en cada semana.

El sueldo para estos trabajadores es equivalente a 2/3 de un ingreso mínimo y la gratificación (si se dignaran pagarla) será proporcional a la jornada parcial.

Agréguese a esta flexibilidad la ley aprobada en la **Cámara de Diputados** (y al cierre de esta edición también por la Comisión de Economía del **Senado**) el turno cortado para los trabajadores del turismo.

Esto es solo parte de las muchas inequidades que subsisten hasta el día de hoy en la legislación laboral de nuestro país.

Llama la atención que ninguna de estas inequidades estén puestas como prioridad para próximas reformas laborales.

Es a lo menos extraño, que no sean la punta de lanza con que el conjunto del sindicalismo organizado convoque a los trabajadores a luchar.

En la negociación colectiva la cuestión no es mejor.

Si consideramos que, con suerte, el 10% de los trabajadores cuenta con algún instrumento colectivo, podríamos concluir que las normas impuestas por la dictadura sirvieron como freno a las demandas de los trabajadores y que los gobiernos de la **Concertación** se han visto incapacitados de generar leyes que, efectivamente permitan que millones de asalariados salgan de la postración salarial en la que los tiene la patronal.

¿Incapacidad de gestar leyes o acuerdos políticos invalidantes?

Veamos algunas “joyitas” de la legislación, en lo que se refiere a negociación colectiva:

- * Sigue sin cumplirse la promesa de que el único actor de la negociación debe ser el Sindicato.

- * No existe un “piso” para negociar, razón por la cual cada vez que se inicia una negociación se parte de cero.

- * No existe sanción real, concreta y efectiva, para aquellos patrones que no entregan a tiempo los antecedentes económicos y documentos con que fundamenten su mala situación, a la que aducen siempre que responden a las peticiones de sus trabajadores.

- * Los plazos para la respuesta patronal, la objeción de legalidad y la contra argumentación a la resolución del Inspector del Trabajo, son muy extensos y podría llegarse a las últimas instancias del proceso sin disponer de elementos para resolver.

- * Existen instrumentos colectivos que tienen por nombre “convenios” y cuya particularidad principal, es que no están sujetos a plazos y tampoco hay derecho a huelga.

* La legislación permite que si no hay acuerdo entre partes, los trabajadores congelen por 18 meses el contrato colectivo, sin derecho a reajustabilidad.

Pero si, ante la imposibilidad de mejoras reales, un Sindicato utiliza por dos veces consecutivas esta facultad, sólo serán beneficiados con el segundo contrato colectivo, aquellos que participaron de la negociación la primera vez y acordaron congelarlo por 18 meses.

Entonces, quienes ingresaron al Sindicato después de que se suscribiera el primer contrato colectivo en el que se congelaron beneficios y participan en la segunda negociación, no tendrán derecho a beneficio alguno si es que el contrato colectivo se vuelve a congelar por 18 meses.

* La legislación obliga a aquellos que recibieron beneficios del contrato colectivo sin ser socios, siempre que cumplan funciones iguales o similares a las de quienes participaron de la negociación, que aporten al Sindicato el 75% de la cuota sindical.

Son varios los beneficiados que no pagan derecho alguno pues son jefes o de secciones “donde no se cumplen funciones similares o iguales a las de quienes negociaron colectivamente”.

No está demás decir que este derecho (75% de la cuota sindical por extensión de beneficios) también les está impedido a quienes negocien colectivamente como grupos de trabajadores y después se constituyen en Sindicatos.

Hasta aquí, podemos decir entonces que:

1.- En nuestro país hubo un Código del Trabajo que recogió parte de las demandas históricas de los trabajadores, Código que fue derogado por los militares y los civiles que gustosamente les apoyaron.

2.- Con la instalación de los gobiernos post dictadura se hizo saber a los trabajadores que muchas de las reformas que se habían anunciado “en el programa de gobierno democrático” serían impracticables.

3.- Como los trabajadores contaban con una deficiente organización, fuera de declarar su enojo y malestar debieron aceptar reformas “cosméticas”.

4.- Se fue imponiendo la idea del diálogo social como remedio para todas las enfermedades de la sociedad, ignorando los doctores que para que un diálogo sea exitoso, se necesitan dos partes en iguales o similares condiciones.

5.-Más allá de todas nuestras debilidades, como trabajadores fallamos en algo importantísimo: Formarnos y educarnos en nuestros derechos.

6.- ¿Tenemos lo que merecemos, o es que el desconocimiento de la mayoría posibilitó la imposición de leyes que no nos benefician?

Aspiramos a que el estudio, los conocimientos, permitan a los trabajadores quitarse la venda y comenzar a trabajar por los cambios que se necesitan.

Es hora de sacar las conclusiones y luego de eso ponerse a construir.

Han pasado 40 años desde que se diera el golpe militar y ya es momento de comenzar a reivindicar, como válidas, decenas de normas legales que nos fueron arrebatadas y de las que ni siquiera se habla.

Manuel Ahumada Lillo

Presidente [C.G.T. Chile](#)

Fuente: [El Ciudadano](#)